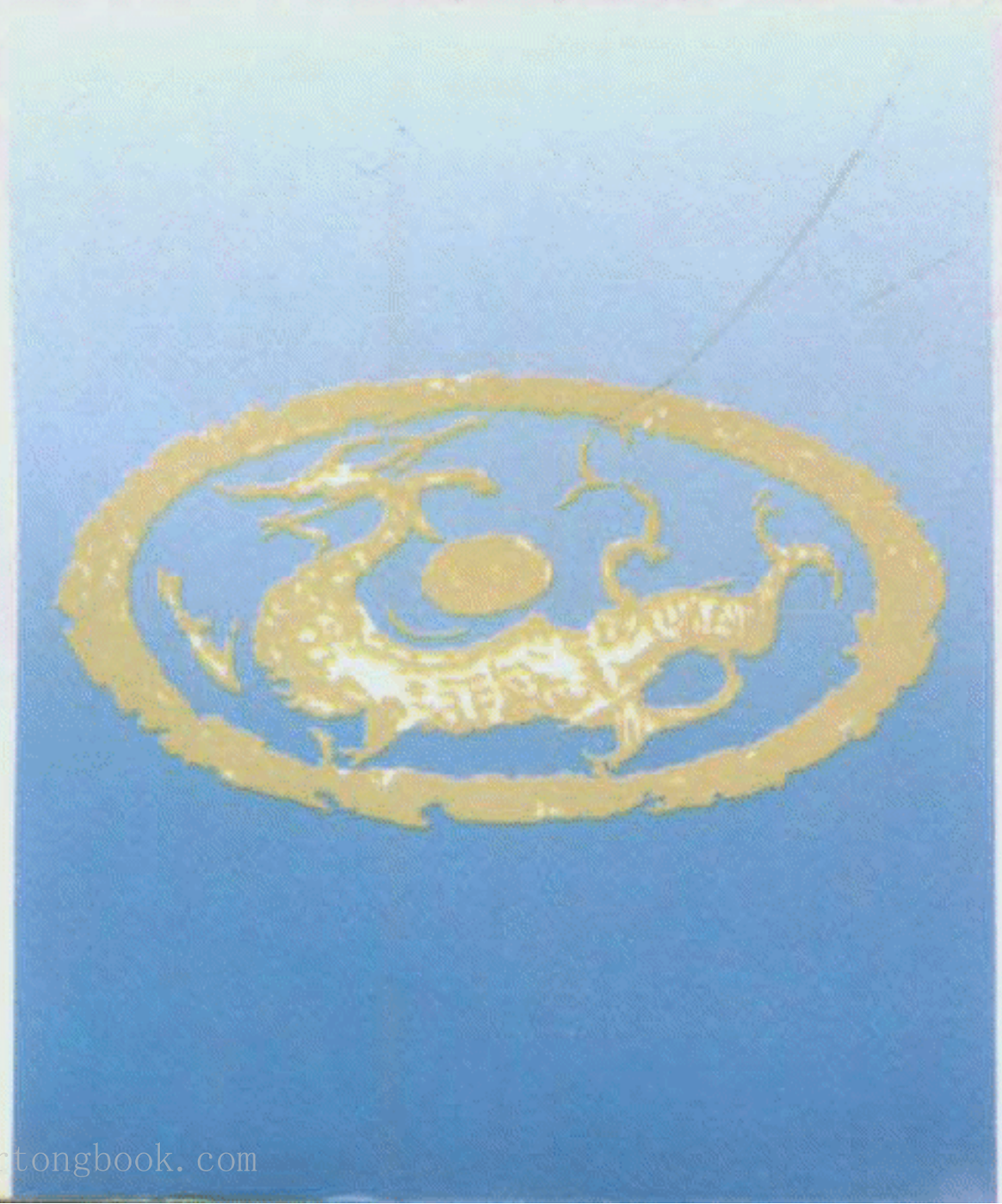
广东高等教育出版社

儒家管理哲学

黎红雷



需要全本请访问 www.ertongbook.com

广东高等教育出版社



儒家管理哲学

张岱年题

黎红雷



目　录

序 …… 李锦全 1
序 …… 赵　靖 6
序 …… [美] 成中英 10
导论　管理哲学与中国儒家 …… 1
一　管理哲学的内涵
二　管理哲学的历史演进
三　中国管理哲学概述
四　儒家管理哲学的理论体系

上编　管理的哲学论

第一章　“唯人则天”的管理本体论 …… 37
一　本体论与天人观
二　“则天说”与管理规范的本原
三　“事天说”与管理权力的本原
四　“应天说”与管理者的主体能动性
第二章　“知 治一致”的管理认识论 …… 62
一　认识论与知行观
二　修身与治国
三　知行与管理
四　言行与用人
第三章　“执经达权”的管理方法论 …… 90
一　方法论与经权观

二　管理中的“经”
三　管理中的“权”
四　管理中的“执经达权”
第四章　“义以生利”的管理价值论…… 119
一　价值论与义利观
二　“义”与管理者的道德要求
三　“利”与被管理者的物质需要
四　“义以生利”与管理过程

下编　哲学的管理观

第五章　“劳心治人”的管理本质观…… 157
一　管理本质的探讨
二　“为政”与“治人”——从对象看管理本质
三　“劳心”与“劳力”——从分工看管理本质
四　“和为贵”——从协调功能看管理本质
第六章　“人性可塑”的管理人性观…… 184
一　管理人性的探讨
二　“性善论”与管理
三　“性恶论”与管理
四　“人性可塑论”与管理
第七章　“能群善分”的管理组织观…… 209
一　管理组织的探讨
二　“群”与组织的功能
三　“分”与组织的结构
四　“伦”与组织的形态
第八章　“无为而治”的管理行为观…… 233
一　管理行为的探讨
二　“为政以德”与象征性管理

需要全本请访问 www.ertongbook.com

三　“任官得人”与分级管理
四　“行其所无事”与自动化管理
第九章　“道之以德”的管理控制观…… 257
一　管理控制的探讨
二　“道之以德”与内在控制
三　“齐之以礼”与外在控制
四　“法治”与“人治”
第十章　“修己安人”的管理目标观…… 283
一　管理目标的探讨
二　“仁政”——目标设计之一
三　“王制”——目标设计之二
四　“大同”——目标设计之三
五　“安人”——管理的根本目标
余论　儒家管理哲学的历史命运…… 315
一　农业社会的“治国之道”：古代中国的回顾
二　工业社会的“企管精神”：日本的经验
三　后工业社会的“救世药方”：新加坡的实验
四　现代化管理的宝贵财富：当代中国的展望

附录：儒家管理哲学研究概况…… 341
参考文献…… 352
后记…… 358
英文目录…… 360

序

李锦全

儒家是中国传统文化中的一个重要流派，在先秦时已称为显学。从汉唐到宋明，儒家思想的传播虽经历过一些曲折，但在漫长的封建社会中，基本上是居于统治地位。儒家思想的特点，司马谈在《论六家要旨》中，称“其序君臣父子之礼，列夫妇长幼之别，不可易也。”即通过纲常伦理关系以维护社会的等级秩序，正是儒家思想在封建时代所体现出的社会功能，其目的有如司马谈所指出，是“务为治者也”，即为治理好国家而工作。

儒家对人生的价值取向，要求实践内圣外王之道，在《大学》中列有八目：即格物、致知、正心、诚意、修身、齐家、治国、平天下。前五目是个人的身心修养，是内圣功夫；后三目则是应用到管理国家大事，是外王功业。孔子讲修己以安人，修己以安百姓，这就是儒家治国的根本目标。

但是儒家尽管有延续几千年对社会管理的丰富经验，而过去却一般多从政治伦理哲学的角度对此加以总结和剖析。由于管理哲学作为一门独立的学科，是20世纪的产物。特别在我国对管理哲学的研究，则是在现代化管理过程中为提高管理水平而对理论研究提出的新问题，是一门理论与实际相结合，并涉及到多门科学的交叉学科。但是我们不能割断历史，对传统文化遗产如能遵循“取其精华，去其糟粕”的原则，那么对儒家的“治道”进行认真的分析、批判、改造和吸收，就能够把它转化成社会主义现代化管理事业的宝贵财富，当然这是一项非常艰苦而带有开拓性的工作。

由于儒家的“治道”虽是关系到社会的管理问题，毕竟偏重在行政方面，至于经济管理、企业管理，在古代中国的农业宗法社会中是难有用武之地，只有到近代发展资本主义企业时才能派上用场。而这方面的应用，日本却走在中国的前面。如被称为“日本近代企业之父”的涩泽荣一（1840—1931），他一生创立近代企业600多家，其本人工作及所属企业的“精神支柱”就是孔子思想。

涩泽不是个孤陋寡闻的人，他在1867—1868年间曾到欧洲各先进国家进行详细考察，深入了解西方近代资本主义文明，尤其是经济和企业方面的情况。但他从小也受到包括儒学在内的日本传统文化的薰陶，故他对西方近代文明的吸收是以深刻的国情认识为基础的。他认为实现近代化要消除两种思想障碍：一是日本传统的空谈修心养性、不讲物质欲求和经济利益的求“义”观；二是西方近代商业和企业活动中出现尔虞我诈、不讲道德的求利观。针对前者，他对《论语》的义利观作了新的诠释，确立见利思义、义利合一的办企业方针。为纠正后者，他发挥三岛中洲的“道德经济合一”说，即《论语》与算盘一致的思想。

涩泽荣一除以“一致”思想指导企业活动外，还注意培养儒家伦理思想与企业管理相结合的人才。他著有《论语讲义》并亲自向企业员工讲授，以此构成其企业文化的核心。

其实无论管理一个国家还是一个企业，最关键的还是要处理好人际关系。日本著名企业家横山次亮，就主张要贯彻孟子“爱人者人恒爱之，敬人者人恒敬之”的思想。他解释说：所谓爱人即是保护在车间劳动的人不受事故伤害；所谓敬人就是要注意做到除密切同上司、同事和部下的关系外，也不给顾客添麻烦。他还把终身就业制和年功序列化说成是“礼”的思想体现；企业内工会是“和为贵”的思想体现。日本企业重视和谐，以整体利益为依归，通过各种方式途径调节人的关系，达到整体和谐，从而

取得最佳经济效益。自是孔子的和谐哲学成为日本企业文化的基因。

日本应用儒家思想来管理近代企业，西方人对此也有所评议。如费兰克·吉布尼认为：日本是东西合璧的“儒家资本主义”，以人为中心的“人力资本思想”、“和谐高于一切”的人际关系、“高产乃是为善”的劳动道德观，是日本经济发展的不容忽视的因素。米切欧·莫里西则认为：“儒教重视社会和谐与社会道德，强调社会成员之间秩序关系的形成。在《论语》中孔子描述了一种理想的社会机构，并规定每个阶层的作用与道德规范”，“从长远的历史角度看，儒家价值观念决定了日本资本主义制度中集体主义伦理道德体系的确立”，“而日本传统文化的集体主义则会导致‘儒家资本主义社会’”。（王剑波、张芹编译自《澳·新社会学杂志》第24卷1期，《社会科学报》1989年12月7日摘引。）

我并不同意说儒家思想文化可以产生出资本主义社会，但日本对儒家文化的吸收对管理企业卓有成效，则是不争的事实。我上面所以多谈点这方面的情况，为的是说明近代中国这方面的应用是落后了。可能人们多注意到儒学思想中有与近代工业文明抵触的一面，而没有看到儒学思想中某些成分经过改造和转换，不但能适应，甚至能促进工业文明的协调和发展。

不过这里要着重指出，日本对儒家文化的吸收只是一种实用型的各取所需，而结合实际加以运用的多是企业家本人，至于能提到管理哲学高度而进行研究的却难以看到。正因为这样，黎红雷同志所写的《儒家管理哲学》，对儒家的管理思想进行全面、系统的理论研究，更属难能可贵，应该说这是一部带有开拓性的填补空白的著作。

黎红雷同志这些年来一直从事中国哲学的教学、研究工作，对本门学科掌握了坚实宽广的基础理论和系统深入的专门知识。加上近几年对现代管理科学也在努力钻研，并开设过“管理哲学”、

“企业文化学”等课程，出版了专著《企业文化概论》和译著《美国企业文化》。因此他提出“儒家管理哲学”作为博士学位论文的选题，可以说是具备了写作的条件。而这篇论文完成后，在送交有关专家审议时都得到了肯定评价。如武汉大学萧萐父教授认为这是一篇饶有新意的优秀博士论文，其特点是坚持以马克思主义为圭臬，以现代管理科学为参照，对原始儒学典籍中的管理哲学遗产进行了系统、深入的发掘和梳理，立论有据，诠释合度，详人之所略，发人之未发，可说是国内第一部阐释儒家管理哲学的学术专著。南开大学陈炳富教授认为近些年来对管理问题的研究、探讨，主要侧重于管理方法和技术方面；而对管理活动中理论、哲学方面，对管理系统的综合研究则较少，故红雷同志的论文在学术上是有重要意义的。华南师范大学张尚仁教授则指出该论文选题体现了学科发展的要求与现实社会要求的统一，既有理论意义，又有现实意义。复旦大学潘富恩教授却称赞论文为进一步开拓中国哲学研究中的新领域作出了重要贡献。还有北京大学赵靖教授，在原来评议论文的基础上为这部著作写了一篇序文，内容就不再详说了。

上面我摘引了几位专家的评议意见，大都作了肯定，但并不是说，这部由论文扩写成的专著，已经是尽善尽美了。我只是想说明一点，像中国哲学这样古老的学科，我们过去多年来都在讲批判继承和古为今用，但都没有多少成效，反而停留在方法论上争论不休。至于日本人接受中国传统文化，但多是采取简单的拿来主义，虽然在应用上取得成效，但在理论建树上并无多少创造。红雷同志这部著作所以说是开拓性的，就是将从来公认为政治伦理型的儒家思想，导出自成体系的管理哲学，这就为中国传统文化走向现代化问题的研究开拓出一个新的领域，即是为基础理论学科如何派生出应用学科探索出新路。

正是因为这个问题的研究带有探索性，当然不会完美无缺。如

管理哲学如何界定，与儒家中一般哲学如何区别？这些问题有的似仍含糊不清，还有待于进一步研究。同时这部论著的重点在于揭示儒家管理哲学的理论内容，至于它如何应用于现代管理的具体实践，本书作者似还缺乏这方面的经验，需要与企业家们合作，建立适合有中国特色的社会主义企业的新型管理科学体系。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

序

赵　靖

黎红雷博士的《儒家管理哲学》是一部很有特色的学术著作，值得一读。

我认为这部书主要有以下几个明显的特点和优点：

第一，运用马克思主义的立场、观点和方法，对新的学术领域勇敢地进行了开拓。

列宁曾说过，马克思主义有三个组成部分：哲学、政治经济学和科学社会主义。这在当时确是如此。但是，不能把这话理解为：马克思主义永远只能有这三个组成部分。马克思主义是科学的世界观和方法论，是适用于一切学术领域的研究和开拓的犀利理论武器。必须运用这一理论武器不断开拓新的学术领域，不断创立新的学科，并且在已有的马克思主义学科（例如哲学、政治经济学等）领域中不断进行拓展，才能更有力地促进马克思主义的发展和学术事业的繁荣。

管理科学是一个十分重要的学科门类，它对经济的发展和现代化有巨大的意义。但遗憾的是：我们迄今还没有建立起马克思主义的管理科学。

哲学是马克思主义的重要组成部分之一，而管理哲学是哲学中的一个分支学科，它对实现马克思主义哲学的改造世界的使命至关重要。可是，我们迄今也还没有马克思主义的管理哲学这样一门学科；从事马克思主义哲学研究的人士，还很少有人在这一领域问津。

对这种情况我们能继续容忍吗？能够继续迁延不决吗？难道

我们还不应抓紧时机在管理领域进行马克思主义的学术开拓吗？

现在，一个青年学者勇敢地投入了这种开拓，而且已开始拿出了值得重视的学术成果。这是值得我们额手称庆的喜事。

第二，力图把现代科学的成就和中国传统文化的精髓结合起来，为建立中国自己的科学管理和管理科学服务。

由于我国的经济落后和旧的经济体制的束缚，我国当前的经济管理显著落后于发达的资本主义国家。要迅速改变这种状况，就必须大力引进西方的科学管理，必须认真学习和研究西方的管理科学。但学习和引进不能是教条式的，不能机械地照搬，更不能搞什么奴性十足的“全盘西化”，而应在马克思主义指导下，结合中国的实际情况，有分析、有鉴别地学习、引进符合中国的实际情况和需要的东西。

中国的实际情况是历史地形成的，要深刻了解一国的实际情况，就决不能割断历史。一国传统文化中的精髓，是一国历史遗产中最宝贵的、长期起作用的东西。必须把外来事物中的先进东西同本国传统文化的精髓结合起来，从两个方面参考、借鉴，古为今用，洋为中用，立足于中国当前实践的迫切需要，斟酌去取，才能正确地解决推陈出新，创建中国自己的科学管理和管理科学的历史课题。

儒家思想是在中国历史上长期居于支配地位的意识形态，是中国传统文化的主要组成部分。它像任何历史遗产一样，有精华，有糟粕。以马克思主义为指导，取其精华，弃其糟粕，并把它和特定领域中（例如哲学、经济学、管理科学等）的现代科学成就结合起来，就能把它的精华转化成有关领域中有巨大的新活力的宝贵财富。

儒家思想千头万绪，就其实用目标而言不过是“修己安人”四个字。“修己”可说是管理者对自己的管理者素质的自我养成和对自己管理行为的自我约束；“安人”可说是管理者对被管理者的指

导、管理和使用。因此，儒家哲学从一定意义上说也就是管理哲学。

黎红雷博士抓住了儒家哲学的这一重要特点，站在现代哲学和现代管理科学的高度，以马克思主义为指导，深入发掘，整理，分析，鉴别，推陈出新，不但透辟地地揭示了儒家管理哲学的各方面的基本内容，而且建立起以“儒家管理的哲学论”和“儒家哲学的管理观”为基本框架的理论体系。在自己的研究领域中成功地解决了把现代科学成就同传统文化精髓结合起来的要求。

第三，体现了把严谨和创新结合起来的优良学风。

科学研究必须坚持创新精神。一个从事科学研究工作的人，不管工作如何勤奋刻苦，读书怎样多，搜集的资料多么齐全；如果没有创新精神，只会人云亦云，踏着别人的足迹行走，不敢越雷池一步，他在科学事业上也就断无成就。这样的人实际上不可能是一个合格的科学研究工作者。

但是，创新必须以勤奋刻苦的学习、研究为基础，不肯勤奋刻苦而想希冀侥幸，想轻而易举地做到有所创新，有所发明，那只能是想入非非，甚至会流于作伪，欺骗。

本书作者的治学态度是严谨认真的。他为研究此课题，查阅了大量文献，发掘了多方面的资料，研究、参照了古今中外学者有关的论述和研究成果。本课题是一个多学科互相交叉的课题，它广泛涉及到哲学、经济学、管理科学、历史和古典文献等多种学科的内容。在写作一篇博士论文的有限的时间内，要评阅、钻研这么广泛范围的文献、资料、图书，是需要非常勤奋刻苦的工作的，是需要付出巨量的心血和精力的。

作者同时又表现了很强的创新精神。他多读书而不唯书；尊重历史遗产而不唯古；努力学习、吸取外国管理科学的成果而不唯洋；虚心研究、借鉴已有的研究成果而不囿于别人的成说。他敢于走自己的路，发别人所未发，提出了一系列自己的新颖见解，

并形成了自己的理论体系。尽管他的某些见解还可进一步推敲，他的体系在某些方面还有待进一步完善，但他把严谨和创新相结合的学风是值得称道的，他的著作在同类研究成果中是走在前列的。

本书原是黎红雷同志的博士学位论文。我国从80年代开始正规地培养博士学位研究生。自那时起，我除了指导自己的博士生外，还参加了许多博士生的论文答辩，参加了更多博士论文的评阅。我由此得到的总的印象是：水平不低！就以黎红雷的这篇论文来说，如果他没有较好的马克思主义理论功底，没有扎实的专业学术（哲学）基础，没有较深的传统文化素养，没有对现代管理科学的丰富知识，这样水平的论文是写不出来的。

事实表明：我国学术界、教育界确实已具备了自己培养博士研究生和硕士研究生的充分条件。近年来国家决定对博士研究生和硕士研究生的培养都要立足于国内，我认为这是符合我国现实情况的一个有战略意义的决定。

但是，勿庸讳言，有些同志至今对这一点仍无足够认识。公开出版一些优秀的博士论文，对我们自己培养的博士生在各方面的成就、建树，如实地并及时地加以报道、宣传，对增进人们对这一有战略意义的问题的认识是有益的。在祝贺黎红雷的博士论文付梓之际，顺便谈谈这个问题，可以说是题外话，也可不算是题外话。

序

[美] 成中英

管理是有意识、有组织、有目标的规范和约束行为。但管理除其特定的目标（如企业目标）外，尚有其一般性的目标。其一般性的目标，乃在建立社会的秩序，发展文化的创造力和促进个人的自我实现。如何运用管理的一般性目标以达到管理的特定目标，是当前管理的重要课题；而如何运用管理的特定目标来实现管理的一般性目标，更是当代管理思想的重大问题。当代西方管理界所倡导的“目标管理”，旨在控制目标以控制方法，增进效率，但却未能深化目标，开拓更深沉的（更一般性的）方法以达到特定的目标。这也是由于未能将管理哲学与管理科学及管理技术相互结合运用所致。但这却根本显示了西方管理科学缺乏一个对深化管理目标和方法的管理哲学向度的确切认知。由于此认知的缺失，西方（美国）企业管理乃出现了各种空前危机。我们可以列举三种危机来说明一个新的管理认知和一个管理哲学提出的需要。一是兼并化危机：为了垄断市场及扩充利益及财力影响，进行恶性及强行兼并，妨害公平竞争及平衡发展原则。二是机械化危机：科学化管理导致人事和人力资源运用的机械化，工作者为了谋生而工作，却不一定能认同公司，管理者除了牟利没有更高的企业和生活目标，因而造成工作者心理闭塞和不稳定性，也因之形成人才的退化和流失。三是呆滞化危机：大型企业过分成熟，变得庞大分散，无法灵活应付社会需求变迁，也未能充分吸收利用新的科技早做改良革新，以致形成财务亏损，人事负担沉重，企业精神颓丧殆尽，成为淘汰的对象。当然，西方管理者能够运用

诸如结构改组、财务重整、人事更换等手段来解决这些危机中的个别企业的问题，但从理论层次看，企业发展、企业用人和企业持续和转化等根本问题并未解决，因为西方管理者缺少了一套完整的管理哲学以及对此管理哲学构成的人和社会因素和潜力及其价值的充分理解。

西方现代企业管理重视下列三个因素：(1) 专业知识和技术；(2) 组织与推销能力；(3) 功利性的企业目标。在一定条件下，这些因素主导了西方企业的发展，但也同时限制了西方企业的发展。前者是自明的，后者却是由于对此三项因素的重视导致对人性全面价值需求和人性一般潜力的忽视。我们可以说这种西方现代的企业管理体系充分发挥了人的工具理性，并使理性演化为控制人性以获得利益的机制，因之也就形成了管理制度的机械化，使管理丧失了对内（人事）与对外（市场）适时应变的灵活能力，也使管理系统中的个人与群体的创造性和创造力丧失殆尽。这在今日美国 90 年代的多次企业的濒临崩溃中表露无遗。这说明了上述企业的三个因素只是企业成功和成长的必要条件，而非充足条件，甚且此三个必要条件能够阻碍企业的持续发展与全面提升：专业知识和技术不能保证实用性和适用性；组织与推销能力不能保证通变性与变通性；功利目标往往表现为企业的短视和短利以致缺乏韧性和革新精神。

相对西方理性的企业精神，中国儒家以开拓人文和实现人性为重点的个人管理、社会管理和国家管理的思想自成一套卓然独立的人性主义的管理体系。在此体系中，人有人之为人的目标，人有极大的可塑性，在充分的自我修持、自我规范的过程中逐渐实现理想的人的完善性。人（个人及群体）有自我发展和自我实现的能力，且能在此自我发展和自我实现的过程中获得满足，也获得稳定。我们可名此为“人性论的管理哲学”。在此管理哲学中，我们可以寻绎出下列与管理密切相关的要点：(1) 顺应人性的自

需要全本请访问 www.ertongbook.com